

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) CABANG MANADO

THE EFFECT OF THE QUALITY OF LIFE, COMPETENCY AND INCENTIVES PERFORMANCE OF EMPLOYEES PERFORMANCE PT ANGKASA PURA 1 (PERSERO) MANADO BRANCH

Oleh:

Andreas Rompis¹

Altje Tumbel²

Greis Sendow³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

e-mail: 1andreasmarcelinorompis@gmail.com
altjetumbel@yahoo.com
2greissendow@yahoo.com

Abstrak: Di Indonesia salah satu organisasi publik yang penting ditingkatkan kualitas sumber daya manusianya adalah perusahaan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Manado merupakan organisasi publik atau Badan Usaha Milik Negara yang dimiliki pemerintah Republik Indonesia yang bertugas mengelola bandar udara di seluruh Indonesia khususnya di bandar udara Sam Ratulangi Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis linear berganda, dan penelitian ini menggunakan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado dengan tingkat signifikansi 0,000%, sedangkan secara parsial kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan bersifat negatif dengan tingkat signifikansi yaitu 0,997%. Penulis menyarankan perusahaan perlu memperhatikan kompetensi dan insentif di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, Untuk meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

Kata Kunci: *kompetensi, insentif, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan*

Abstract: *In Indonesia one of the important public organizations improved the quality of human resources is the company PT Angkasa Pura 1 (Persero) Branch Manado. PT Angkasa Pura I (Persero) Manado Branch is a public organization or State Owned Company owned by the government of the Republic of Indonesia in charge of managing airports throughout Indonesia, especially at the airport Sam Ratulangi Manado. The purpose of this research is to analyze the effect of quality of work life, competence, and incentive to Employee Performance of PT Angkasa Pura 1 (Persero) Branch Manado. The type of research used is multiple linear analysis, and this study uses secondary data. The results showed that simultaneously the variable of quality of work life, competence and incentive have a significant influence on employee performance of PT Angkasa Pura 1 (Persero) Branch Manado with 0,000% significance level, while the partial quality of work life does not have a significant influence on employee performance and negative with a significance level of 0.997%. The author suggests companies need to pay attention to competence and incentives in running the company's operational activities, to improve employee performance of the company.*

Keywords: *competence, incentives, quality of work life, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Dengan jumlah total penduduk pada tahun 2017 sekitar 255 juta orang, Indonesia adalah negara berpenduduk terpadat keempat di dunia (setelah Cina, India dan Amerika Serikat).

Di Indonesia salah satu organisasi publik yang penting ditingkatkan kualitas sumber daya manusianya adalah perusahaan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Manado merupakan organisasi publik atau Badan Usaha Milik Negara yang dimiliki pemerintah Republik Indonesia yang bertugas mengelola bandar udara di seluruh Indonesia khususnya di bandar udara Sam Ratulangi Manado. Pentingnya bandara ini sebenarnya harus disadari dan diantisipasi oleh pihak manajemen dan juga pemerintah provinsi Sulawesi Utara dan kota Manado untuk menjadikan bandara ini sebagai bandara berkelas internasional dan untuk mendapatkan hasil operasional pelayanan yang optimal. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta para karyawan terhadap organisasi. Sebagaimana diungkapkan (Arifin, 2012) Kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diterapkan untuk merumuskan bahwa setiap proses awal yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pekerja mereka, hal itu diwujudkan dengan mendiskusikan persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado.
2. Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado
3. Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado
4. Kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bangun (2012:6), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses, perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja pertama kalinya diterapkan untuk merumuskan bahwa setiap proses awal yang diputuskan oleh perusahaan merupakan sebuah respon atas apa yang menjadi keinginan dan harapan pekerja mereka, hal itu diwujudkan dengan mendiskusikan persoalan dan menyatukan pandangan mereka (perusahaan dan karyawan) ke dalam tujuan yang sama yaitu peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan (Arifin, 2012).



Kompetensi

Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun penge-tahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

Insentif

Veitzhal Rivai (2013:744):“Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.”

Kinerja Karyawan

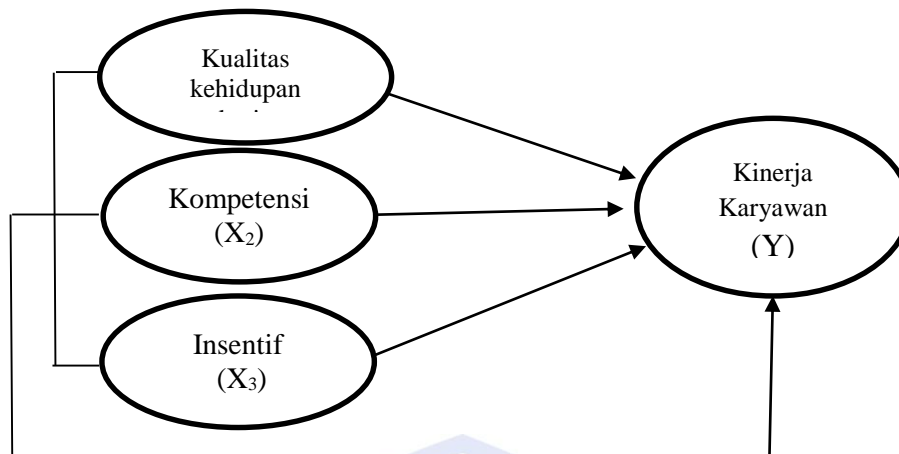
Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Penelitian Terdahlu

1. Parmin (2014), meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen. Hasil dari penelitian ini adalah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Siti Normi, SE, M.Si (2015), meneliti tentang pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada pt. pusri cabang medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara bersama – sama terhadap kinerja karyaan di departemen penjualan PT. Pupuk Sriwidjaja Medan.
3. Yuni Pamungkas (2016), meneliti tentang pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan dan disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta). Hasil penelitian menunjukkan 1) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. 2) Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3) Kualitas Kehidupan Kerja pengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Hipotesis Penelitian

- H1 : diduga kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H2 : diduga kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
H3 : diduga insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan
H4 : diduga kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Pemikiran****Sumber: Kajian teori 2017****Data dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang di peroleh dari peneliti secara langsung. Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data dalam menyelesaikan penelitian ini adalah di PT. Angkasa Pura 1 (persero) Cabang Manado Waktu penelitian yaitu bulan April s.d. Desember 2017. Mulai dari pengajuan judul penelitian, sampai ujian skripsi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pembagian kusioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pembagian kuisisioner pada PT. Angkasa Pura 1 (persero) Cabang Manado. Di mana peneliti terlibat secara langsung dalam penelitian ini.

Metode Analisis

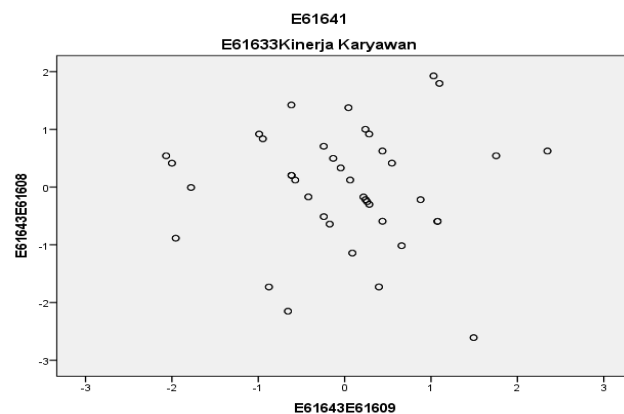
Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk mengolah data. Teknik ini digunakan untuk mengetahui keterkaitan atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikatnya. Variabel independen terdiri dari kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Asumsi Klasik:****1. Uji Multikolinearitas****Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas Kehidupan Kerja	.971	1.029
Kompetensi	.922	1.084
Insentif	.939	1.065

Sumber: Olahan Data, 2017

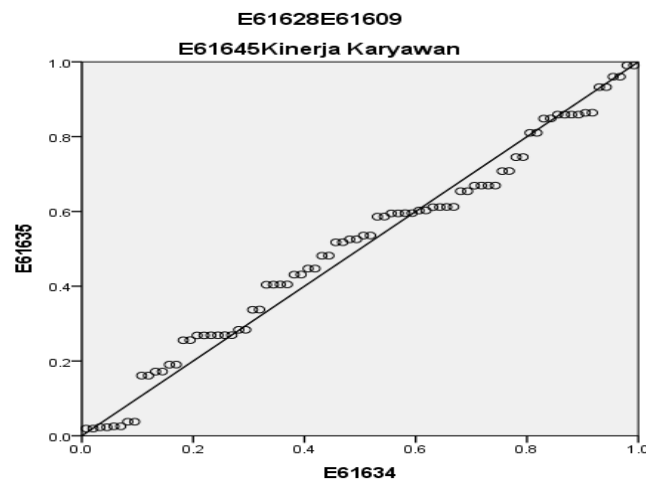
Hasil *Collinearity Statistics* dapat dilihat pada *output coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi Pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y).

2. Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas**

Sumber: Olahan Data, 2017

Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Sumber: Olahan Data, 2017

Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi pengaruh pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 % atau $\alpha = 0,05$ maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:

Uji F

Tabel 2 menunjukkan hasil uji F yang menguji semua variabel independen, yaitu pengaruh Kualitas kehidupan kerja (X1), Kompetensi (X2), dan insentif (X3) yang mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	53.419	3	17.806	7.222	.000 ^b
Residual	187.381	76	2.466		
Total	240.800	79			

Sumber: Olahan Data, 2017

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel di atas dengan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan dari tabel di atas juga menunjukkan F_{hitung} yaitu sebesar $7,222 > 2,72$ nilai. itu berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, maka kesimpulannya adalah secara simultan variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model	T	Sig.
(Constant)	5.502	.000
Kualitas Kehidupan Kerja	-.004	.997
Kompetensi	4.446	.000
Insentif	-2.178	.033

Sumber : Olah data SPSS, 2017

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	22.612	4.110
Kualitas Kehidupan Kerja	.000	.076
Kompetensi	.414	.093
Insentif	-.173	.080

Sumber : Olah data SPSS, 2017

Dari tabel di atas kita bisa melihat bahwa variabel kualitas kehidupan kerja (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,997 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel kualitas kehidupan kerja (X1) sebesar $-0,004 < t_{tabel} = 1,992$. Di mana H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan. Variabel kompetensi (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel kompetensi (X2) sebesar $4,446 > t_{tabel} = 1,992$. Di mana H_0 ditolak dan H_a diterima, ini berarti secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan. Variabel insentif (X3) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung untuk variabel insentif (X3) sebesar $-2,178 < t_{tabel} = 1,992$. Di mana H_0 diterima dan H_a ditolak, ini berarti secara parsial variabel insentif berpengaruh idak positif tapi signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan.

Koefisien Determinasi**Tabel 5. Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,191	1.570

Sumber: Olah data SPSS, 2017

Dalam tabel diatas kita bisa melihat ringkasan model (*model summary*) dapat dilihat besarnya koefisien korelasi ganda (r) dari model hubungan antara kualitas kehidupan kerja, kopetensi dan insentif terhadap kinerja

karyawan adalah sebesar 0,471. Dengan demikian maka pengaruh antara variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif adalah kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	22.612	4.110
Kualitas Kehidupan Kerja	.000	.076
Kompetensi	.414	.093
Insentif	-.173	.080

Sumber : Olah data SPSS, 2017

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas (kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif), dimana koefisien regresi variabel bebas yang bertanda positif berarti mempunyai pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan $\alpha = 22,612$ artinya jika variabel kualitas kehidupan kerja, kompetensi dan insentif sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 22,216. $\beta_1 = 0,000$ artinya bahwa setiap peningkatan 1 kali variabel kualitas kehidupan kerja, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,000 persen dengan asumsi variabel lainnya konstan. $\beta_2 = 0,414$ artinya bahwa setiap peningkatan 1 kali variabel kompetensi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,414 persen dengan asumsi variabel lainnya konstan. $\beta_3 = -0,173$ artinya bahwa setiap peningkatan 1 kali variabel insentif, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,173 persen dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara simultan yakni nilai F_{hitung} yaitu sebesar $7,222 > F_{tabel} 2.72$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil memperlihatkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik, memiliki kompetensi, dan menerima insentif dengan adil dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga tujuan karyawan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang sesuai belum tentu itu akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Kualitas kehidupan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang mendapat hak-hak dalam bekerja atau fasilitas yang lengkap belum tentu kinerjanya akan meningkat, terkadang sebaliknya. Dan juga disebabkan karena adanya tuntutan layanan yang tinggi maka karyawan juga dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya dalam kondisi apapun, penelitian ini juga didukung oleh teori Kurstedt (2004) yang mengatakan bahwa dampak dari level kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan tidak langsung melainkan membutuhkan waktu.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai $t_{hitung} 4,446 > t_{tabel} = 1,992$ dan angka signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, peningkatan dan penurunan kinerja karyawan dipengaruhi keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan keyakinan yang dimiliki karyawannya. Dengan kompetensi yang memadai karyawan akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, misal karyawan yang sudah berpengalaman tahu harus melakukan apa saat ada sesuatu yang terjadi.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, hasil analisis regresi membuktikan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena menurut uji parsial, $t_{hitung} -2,178 < t_{tabel} = 1,992$ dan angka signifikansi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05. Artinya, insentif tidak memiliki pengaruh positif tapi signifikan terhadap kinerja karyawan jadi insentif bisa saja diberikan atau tidak diberikan kepada karyawan tapi karyawan tetap bisa melaksanakan tugasnya dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kualitas kehidupan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado
2. kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado
3. insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado.
4. Kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Mengingat Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja karyawan PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado, Maka pihak PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado sebaiknya memperhatikan faktor tersebut .
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Perusahaan boleh berbangga karena dalam situasi apapun karyawan tetap memiliki kinerja yang tinggi tapi perusahaan tetap harus memperbaiki kualitas kehidupan kerja namun kiranya rasa bangga jangan membuat terlena untuk tidak meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberi efek penurunan kinerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negatif tapi signifikan, disarankan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan dalam memberikan insentif dan lebih konsisten dalam memberikan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, Zainal. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta

Wibowo 2011. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Siti Normi, SE, M.Si (2015) Dosen Universitas Methodist Indonesia, Medan: Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pusri Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS" Vol.1 No. 2 Mei 2015*

Yuni Pamungkas BPS DIY (2016): Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan BPS Provinsi D.I. Yogyakarta). *Vol. 7 No. 2 Oktober 2016 / JBTI*

Parmin: Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PD. BPR BKK Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis, Volume 14, No 02, bulan Desember 2014*

